

**PENYELESAIAN PERSELISIHAN PERJANJIAN KERJA KARYAWAN DALAM PERUSAHAAN<sup>1</sup>**Oleh : Aldi Adam<sup>2</sup>**ABSTRAK**

Pengusaha/perusahaan bisa dengan mudah secara sepihak melakukan tindakan yang dapat merugikan pekerja/karyawan/buruh dikarenakan ketidakseimbangan posisi. Diantaranya, rendahnya pendidikan pekerja (karyawan)/buruh sehingga tidak mengetahui hak dan kewajibannya, tidak memiliki keahlian khusus serta regulasi dalam hukum ketenagakerjaan tidak seimbang dalam mengatur hak dan kewajiban pihak pekerja/karyawan/buruh dan pengusaha. Dengan demikian perlunya perlindungan terhadap pekerja/karyawan/buruh yang dapat dilakukan baik dengan jalan memberikan tuntutan, santunan, maupun dengan jalan meningkatkan pengakuan hak-hak asasi manusia, perlindungan fisik dan sosial ekonomi melalui norma yang berlaku dalam perusahaan.

Kata kunci: Perselisihan, Karyawan, Perusahaan.

**PENDAHULUAN****A. Latar Belakang Masalah**

Perselisihan atau sengketa senantiasa dimungkinkan terjadi dalam setiap hubungan antar manusia, bahkan mengingat subjek hukum pun telah lama mengenal badan hukum maka para pihak yang terlibat dalamnya pun semakin banyak. Di Indonesia badan hukum antara Lain, Badan Usaha Milik Negara, Perusahaan Umum, Perusahaan Jawatan, Yayasan, Koperasi.

Subjek utama dalam hubungan industrial adalah pekerja/buruh dengan

pengusaha/majikan, kedua pihak terikat dalam hubungan industrial dikarenakan perjanjian kerja dan atau perjanjian kerja bersama. Berdasarkan pandangan struktural fungsional baik pekerja/buruh maupun pengusaha/ majikan adalah pihak-pihak yang sebenarnya sama-sama mempunyai kepentingan dengan kelangsungan usaha perusahaan. Keuntungan yang diperoleh perusahaan adalah dambaan bersama antara pekerja/buruh juga pengusaha/majikan. Untuk kepentingan bersama ini secara ideal menghendaki agar ke dua pihak saling memberikan kontribusi optimal untuk produktivitas kegiatan usaha. Karenanya keserasian hubungan antara mereka menjadi sangat diperlukan, dan hal ini dicerminkan oleh adanya kepuasan para pihak dalam pemenuhan hak dan kewajiban. Apabila terjadi ketidakpuasan, maka timbulah kegoncangan-kegoncangan yang bermuara pada perselisihan hubungan industrial.

Pasal 50 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menyatakan bahwa hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja atau buruh. Hubungan kerja yang dimaksud dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 ini adalah suatu perikatan kerja yang bersumber dari undang-undang. Ketentuan perjanjian kerja yang adahubungan kerja atau ketenagakerjaan bukan merupakan bagian dari hukum perjanjian, oleh karena itu dikatakan bahwa ketentuan perjanjian kerja bukan hukum pelengkap. Hal ini berarti ketentuan perjanjian kerja bersifat memaksa artinya ketentuan perjanjian kerja dalam hukum ketenagakerjaan tersebut wajib di taati atau diikuti.<sup>3</sup>

Hubungan kerja ini pada dasarnya adalah hubungan antara buruh dan majikan

<sup>1</sup> Artikel Skripsi. Dosen Pembimbing : Godlieb N Mamahit, SH, MH., Josina E. Londa, SH, MH., Dr. Caecilia J. J Waha, SH, MH

<sup>2</sup> NIM. 100711250. Mahasiswa Fakultas Hukum Unsrat, Manado.

<sup>3</sup> Hardijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan* 2003, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2004), hal. 70.

setelah adanya perjanjian kerja. Perjanjian kerja yang akan ditetapkan oleh pekerja/buruh dan majikan tidak boleh bertentangan dengan perjanjian perburuhan yang telah dibuat oleh majikan dengan serikat buruh yang ada pada perusahaannya. Demikian juga dengan perjanjian kerja tidak boleh bertentangan dengan peraturan perusahaan yang dibuat oleh pengusaha.<sup>4</sup>

Banyak pekerja/buruh yang kerap dirugikan dengan kebijakan Perusahaan/Pengusaha. Hal demikian terjadi karena sebagian besar pekerja tidak memahami tentang peraturan ketenagakerjaan yang ada. Namun pekerja/buruh juga harus mengetahui kewajiban yang diberikan pengusaha/perusahaan dan konsekuensi yang harus diterima saat melakukan pelanggaran. Di dunia ketenagakerjaan, baik di pabrik, institusi pendidikan, media massa, perbankan, telekomunikasi dan perusahaan multinasional kerap diwarnai dengan masalah.

Permasalahan yang timbul bisa berujung pada ketidakharmonisan hubungan industrial yang berimbas tidak tercapainya target, pemberian surat peringatan, mutasi, demosi hingga tidak naik gaji bahkan sampai timbul PHK. Ketidakpuasan merupakan salah satu penyebab daritimbulnya konflik di dunia kerja.

Menghadapi masalah semacam itu, pekerja/buruh lebih sering berada pada posisi yang lebih lemah. Pekerja/buruh cenderung mengikuti perintah dari

pengusaha atau perusahaan. Pekerja/buruh seperti tidak memiliki kekuatan untuk mengoreksi langkah pimpinan perusahaan. Kebanyakan hal tersebut terjadi karena ketidaktahuan pekerja/buruh terhadap aturan seputar tenaga kerja. Sebuah perusahaan, seharusnya dapat memberikan Perlindungan Kerja yang semaksimal mungkin terhadap para pekerjanya. Banyak penyimpangan yang terjadi yang bertentangan dengan Peraturan Perundang-Undangan..

## B. Rumusan Masalah

1. Bagaimanakah implementasi Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 pasal 136 tentang perselisihan hubungan kerja dan Undang-Undang No 2 tahun 2004 mengenai permasalahan perselisihan hubungan industrial antara pekerja/karyawan dan pengusaha di perusahaan ?
2. Hal-hal apa yang harus dilakukan pekerja/karyawan jika bermasalah dengan perusahaan ?
3. Bagaimana penyelesaian sengketa pekerja/karyawan di dalam dan di luar pengadilan menurut UU No. 2 Tahun 2004 ?

## C. Metode Penelitian

Metode pendekatan yang dipilih dalam penelitian ini dengan menggunakan pendekatan *yuridis normatif / doktrinal*. Spesifikasi penelitian ini adalah penelitian deskriptif analitis. Metode pengumpulan data yang digunakan terfokus pada data sekunder yang dilakukan dengan Studi Pustaka yang sering disebut sebagai Studi Dokumenter atau *literature study* seperti: peraturan perundang-undangan, seperti Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 dan Undang-Undang No 2 tahun 2004 mengenai Perselisihan Hubungan Industrial, hasil-hasil seminar, karya ilmiah baik berupa literatur maupun hasil penelitian, jurnal, kamus hukum maupun buku-buku

---

<sup>4</sup> Zainal Asikin, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 1994), hal. 51, Bahwa perjanjian kerja dan perjanjian perburuhan mempunyai manfaat yang besar bagi para pihak yang mengadakan perjanjian tersebut. Hal ini dikarenakan dengan perjanjian kerja dan perjanjian perburuhan yang dibuat dan ditaati secara baik akan dapat menciptakan suatu ketenangan kerja, jaminan kepastian hak dan kewajiban baik bagi pihak pekerja/buruh maupun pengusaha/majikan.

petunjuk lain yang memberi kejelasan terhadap penelitian ini. Metode analisa data yang dipergunakan bersifat Analisis Kualitatif Normatif.

## **PEMBAHASAN**

### **A. Implementasi Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 pasal 136 tentang perselisihan hubungan kerja dan Undang-Undang No2 tahun 2004 Mengenai Permasalahan Perselisihan Hubungan Industrial Antara Pekerja/Karyawan Dan Pengusaha**

Dalam UU No.13 Tahun 2003 mengenai Ketenagakerjaan dalam hubungan industrial ada tiga pihak yang terkait, yaitu pengusaha, pekerja (karyawan)/buruh, dan juga pemerintah.<sup>5</sup> Dalam sebuah perjanjian kerja yang dibuat oleh pengusaha dengan pekerja (karyawan)/buruh tidak boleh bertentangan dengan perjanjian kerja bersama yang dibuat oleh pengusaha dengan serikat pekerja (karyawan)/buruh yang ada pada perusahaan. Demikian pula perjanjian kerja tersebut tidak boleh bertentangan dengan peraturan perusahaan yang dibuat oleh pengusaha.

Adanya alasan ketidaktahuan, menyebabkan adanya interpretasi bahwa perjanjian kerja dapat dilakukan dengan tidak didasarkan pada jenis, sifat atau kegiatan sementara, sehingga menimbulkan praktek perjanjian antara pekerja (karyawan)/buruh dengan pengusaha yang tidak sesuai dengan tujuan pengaturan perjanjian kerja.

Pengusaha/Perusahaan bisa dengan mudah secara sepihak melakukan tindakan yang dapat merugikan pekerja (karyawan)/buruh dikarenakan ketidakseimbangan posisi. Diantaranya, rendahnya pendidikan pekerja (karyawan)/buruh sehingga tidak mengetahui hak dan kewajibannya, tidak

memiliki keahlian khusus sertaregulasi dalam hukum ketenagakerjaan tidak seimbang dalam mengatur hak dan kewajiban pihak pekerja (karyawan)/buruh dan pengusaha.

Bekerja di sebuah perusahaan bisa jadi menjadi menyenangkan, tetapi bisa juga tidak menyenangkan. Pekerja (karyawan) yang merasa nyaman dengan situasi kerja di kantor tentu bisa optimal dalam bekerja, tetapi bagi mereka yang tidak dapat beradaptasi dengan baik hasil kerjanya cenderung tidak memuaskan. Pengusaha/Perusahaan tentu tidak berkeinginan untuk mempertahankan karyawan yang kinerjanya mengecewakan, lebih baik mencari karyawan baru daripada mempertahankan karyawan dengan kinerja mengecewakan. PHK menjadi opsi yang dipertimbangkan perusahaan. Kondisi lainnya, karyawan sudah bekerja dengan baik dan dengan prestasi kerja yang gemilang. Namun, hanya alasan sesuatu atau disharmonisasi hubungan industrial, ada juga pengusaha/perusahaan yang tetap melakukan PHK terhadap karyawan yang bersangkutan.

Secara umum adanya hak pekerja (karyawan)/buruh yang dilanggar oleh pengusaha/Perusahaan banyak yang tidak sesuai dengan ketentuan perundang-undangan, misalnya kasus Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang didasarkan karena faktor suka atau tidak suka.

Berdasarkan ketentuan Pasal 2 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Hubungan Industrial, bahwa jenis-jenis perselisihan hubungan industrial meliputi; Perselisihan hak, Perselisihan kepentingan, Perselisihan pemutusan hubungan kerja, Perselisihan antar serikat pekerja/ serikat buruh.<sup>6</sup> Perlindungan terhadap pekerja (karyawan)/buruh menurut Zaeni Asyhadie "dapat dilakukan baik dengan jalan memberikan tuntunan,

---

<sup>5</sup> Undang-Undang No.13 Tahun 2003

---

<sup>6</sup> Pasal 2 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004

santunan, maupun dengan jalan meningkatkan pangakuan hak-hak asasi manusia, perlindungan fisik dan sosial ekonomi melalui norma yang berlaku dalam perusahaan.”<sup>7</sup>

Secara teoritik keadilan dalam rangka penyelesaian perselisihan hubungan industrial dapat diwujudkan bila didukung oleh system mekanisme yang baik, yaitu bila kebenaran normatif dan kebenaran empiris telah dapat diwujudkan dalam system hukum ketenagakerjaan. Nyatanya keadilan dalam rangka penyelesaian perselisihan masih dihadapkan pada berbagai kendala. Begitu besarnya dampak perselisihan terhadap perusahaan maka pihak manajemen harusnya berusaha mencegah sejak awal timbulnya perselisihan hubungan industrial

#### **B. Hal-Hal Yang Harus Dilakukan Pekerja/Karyawan Jika Bermasalah dengan Perusahaan**

Ketika masuk dalam dunia kerja, mau tidak mau, suka tidak suka, kadang-kadang dihadapkan pada suatu permasalahan yang membuat kita sebagai pekerja atau karyawan berbenturan dengan pengusaha atau pihak manajemen dimana kita bekerja. Pada saat masalah itu terjadi biasanya diposisi karyawan/pekerjalah yang selalu kalah karena melawan Perusahaan yang dalam posisi kuat. Hal ini membawa karyawan/pekerja pada suatu kondisi yang dirugikan dan bingung pada siapa harus mengadu dan mendapatkan solusi terbaik bagi permasalahan karyawan/pekerja.

Apabila permasalahannya demikian benar terjadi, tentu saja bisa diselesaikan sesuai dengan SOP (*Standard Operating Procedure*) yang ada dalam peraturan Perusahaan atau langsung kepada *leader*(pengusaha). Tetapi apabila

permasalahannya berkaitan dengan permasalahan ketenagakerjaan, seperti cuti tahunan yang hangus, cuti hamil yang tidak diberikan, pesangon yang tidak diberikan, asuransi kesehatan yang amburadul, jaminan kecelakaan kerja yang tidak bisa di klaim, jaminan kematian yang tidak jelas, upah lembur yang tidak sesuai dengan aturan, atau sturktur dan skala upah yang tidak transparan, maka karyawan/pekerjaan pusing dibuatnya karena sangat merugikan bila hak kita dilanggar

Jika seseorang sudah bekerja atau akan bekerja pada suatu perusahaan, apa yang harus diketahui agar terjaminnya hak-haknya di depan hukum?

##### **1) Kontrak Kerja.**

Kontrak adalah perjanjian. Perjanjian ini sangat penting keberadaannya karena mengatur hubungan yang mengikat antara pengusaha/perusahaan dengan pekerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Yang tunduk pada semua ketentuan Perundang-undangan yang berlaku. Pada dasarnya kontrak kerja adalah dokumen atau perjanjian tertulis antara perusahaan dengan karyawan. Dalam kontrak kerja tertulis hak dan kewajiban masing-masing pihak. Dokumen resmi ini dianggap sebagai bukti ikatan antara karyawan dengan perusahaan, yang menyangkut perlindungan terhadap hak-hak karyawan. Lebih dari itu, yang paling penting, kontrak kerja juga memperlihatkan kewajiban yang harus karyawan/pekerja/buruh berikan kepada perusahaan.

Sebelum bekerja, sebaiknya karyawan/pekerja membaca dengan hati-hati setiap kalimat dalam kontrak kerja. Terutama hal-hal yang menyangkut tugas dan tanggung jawab professional. Saat menandatangani dokumen ini, berarti anda setuju ‘mengikatkan diri’ dengan perusahaan. Jadi pahami juga tata tertib perusahaan dengan benar, agar

---

<sup>7</sup> Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja, Hukum Ketenagakerjaan bidang Hubungan Kerja*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2007, Hal.78

karyawan/pekerja tak mendapat kesulitan di kemudian hari.

2) Permasalahan Yang Mungkin Terjadi Jika Sudah Mempunyai Kontrak.

a. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).

PHK adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja dan pengusaha. Pemutusan Hubungan Kerja dapat dilakukan oleh pekerja atau Perusahaan. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah hal yang paling krusial sering terjadi permasalahannya antara perusahaan dengan pekerja. Untuk itu perlu diketahui apa penyebab/bagaimana PHK itu dibenarkan dan apa yang harus dilakukan jika terjadi PHK?

Selain karena kesalahan pekerja, pemecatan mungkin dilakukan karena alasan lain. Perlu diketahui ada kabar gembira walaupun anda sebagai pekerja melakukan kesalahan berat/melakukan tindak pidana yang disengaja maupun tidak dengan sengaja. Perusahaan kini tidak dapat semena-semena memPHK karyawan/pekerja. Karena dalam Pasal 158 UU No. 13/2003 telah dicabut oleh Mahkamah Konstitusi, artinya Hak pekerja, seperti gaji pokok, tunjangan, dan lain-lain harus tetap dibayarkan oleh Perusahaan sebelum terbukti/mempunyai keputusan tetap dari Pengadilan yang menyatakan bersalah atau tidaknya seseorang/pekerja. Dan jika pun sudah diputus bersalah berhak juga atas pembayaran uang penghargaan masa kerja (UPMK) dan uang penggantian hak (UPH). Hal ini berangkat dari ide asas Praduga tak bersalah yang dijunjung tinggi oleh hukum.

Jika bertentangan dengan hal diatas maka perusahaan besar sekalipun dapat dituntut serta dibatalkan demi hukum dan pengusaha wajib mempekerjakan pekerja/buruh yang bersangkutan serta membayar seluruh upah dan hak yang seharusnya diterima.

b) Kompensasi Perusahaan Yang Mem-PHK Pekerja/Karyawannya

Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon (UP) dan atau uang penghargaan masa kerja (UPMK) dan uang penggantian hak (UPH) yang seharusnya diterima. UP, UPMK, dan UPH dihitung berdasarkan upah karyawan dan masa kerjanya.

**C. Penyelesaian Perselisihan Pekerja/Karyawan Di Dalam Dan Di Luar Pengadilan Menurut UU No. 2/2004**

Mulai awal tahun 2005, berbagai kasus perselisihan dalam hubungan industrial, ditangani dengan mekanisme yang baru dengan waktu yang relatif lebih cepat. Dengan terbitnya UU No. 2 Tahun 2004 tentang PPHI (Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial), berbagai kasus perburuhan, bisa diselesaikan dalam waktu yang lebih cepat, tepat, efisien, dan murah.

Jenis-jenis perselisihan yang diatur dalam PPHI, perselisihan dibagi menjadi :

1) Penyelesaian Sengketa Buruh Melalui Komisi Nasional Hak Azasi Manusia.

Undang-undang Hak Azasi Manusia No.39 Tahun 1999 memberi peluang bagi Buruh dan Tenaga Kerja dalam menyelesaikan sengketa buruh. Walaupun banyak kaum awam belum paham tentang tata cara penyelesaian sengketa Buruh melalui Komisi Nasional Hak Azasi Manusia, Undang-undang No.39 Tahun 1999 memberi peluang sengketa buruh dapat diselesaikan melalui Komisi Hak Azasi Manusia. Pada pasal 89 ayat 3 sub h, dikemukakan Komnas HAM dapat menyelesaikan dan memberi pendapat atas sengketa publik, baik terhadap perkara buruh yang sudah disidangkan maupun yang belum disidangkan.

2) Penyelesaian Sengketa Buruh Di Luar Pengadilan

Penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial dalam Undang-undang No.2 Tahun 2004 memungkinkan penyelesaian sengketa buruh/Tenaga Kerja diluar pengadilan.

a) Penyelesaian Melalui Bipartie

Pasal 6 dan Pasal 7 Undang-undang No.2 Tahun 2004 memberi jalan penyelesaian sengketa Buruh dan Tenaga Kerja berdasarkan musyawarah mufakat dengan mengadakan asas kekeluargaan antara buruh dan majikan.

b) Penyelesaian Melalui Mediasi

Pemerintah dapat mengangkat seorang Mediator yang bertugas melakukan Mediasi atau Juru Damai yang dapat menjadi penengah dalam menyelesaikan sengketa antara Buruh dan Majikan.

c) Penyelesaian Melalui Konsiliasi

Penyelesaian melalui Konsiliator yaitu pejabat Konsiliasi yang diangkat dan diberhentikan oleh Menteri Tenaga Kerja berdasarkan saran organisasi serikat pekerja atau Serikat Buruh. Pejabat Konsiliator dapat memanggil para pihak yang bersengketa dan membuat perjanjian bersama apabila kesepakatan telah tercapai.

d) Penyelesaian Melalui Arbitrase

Undang-undang dapat menyelesaikan perselisihan melalui arbitrase meliputi perselisihan kepentingan dan perselisihan antar Serikat Pekerja dan Majikan didalam suatu perusahaan.

Pengangkatan arbiter berdasarkan keputusan Menteri Ketenagakerjaan. Para pihak yang bersengketa dapat memilih Arbiter yang mereka sukai seperti yang ditetapkan oleh Menteri Tenaga Kerja. Putusan Arbiter yang menimbulkan keraguan dapat dimajukan tuntutan ingkar kepada Pengadilan Negeri setempat dengan mencantumkan alasan-alasan otentik yang menimbulkan keraguan tersebut.

Putusan Pengadilan Negeri dalam Pasal 38 Undang-undang No.2 Tahun 2004, dapat

membuat putusan mengenai alasan ingkar dan dimana tidak dapat diajukan perlawanan lagi. Bila tercapai perdamaian, maka menurut isi Pasal 44 Undang-undang No.2 Tahun 2004, seorang arbiter harus membuat Akte Perdamaian yang ditandatangani oleh kedua belah pihak dengan disaksikan seorang Arbiter atau Majelis Arbiter.

e) Penyelesaian Perselisihan Melalui Pengadilan

Dalam Pasal 56 Undang-Undang No.2 Tahun 2004 mengatakan Pengadilan Hubungan Industrial bertugas dan berwenang memeriksa dan memutuskan :

- di tingkat pertama mengenai perselisihan hak
- di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan kepentingan
- di tingkat pertama mengenai perselisihan pemutusan hubungan kerja
- di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.<sup>8</sup>

Hukum acara yang dipakai untuk mengadili sengketa perburuan tersebut adalah Hukum Acara Perdata yang berlaku dilingkungan Pengadilan Umum, kecuali di atur secara khusus oleh Undang-Undang No 2 Tahun 2004 serta menunggu keputusan Presiden untuk menentukan Tata Cara pengangkatan Hakim Ad Hoc Ketenaga Kerjaan.

Sebelum Undang-Undang ini berlaku secara efektif didalam masyarakat dalam penyelesaian pemutusan Hubungan Kerja masih memakai KEP/MEN/150 Tahun 2000 dan Undang-Undang No.13 Tahun 2003, tentang Undang-Undang Ketenagakerjaan .

---

<sup>8</sup> Pasal 56 Undang-Undang No.2 Tahun 2004

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

1. Dalam UU No.13 Tahun 2003 mengenai Ketanagakerjaan dalam hubungan industrial ada tiga pihak yang terkait, yaitu : pengusaha, pekerja (karyawan)/buruh, pemerintah. Dalam sebuah perjanjian kerja yang dibuat oleh pengusaha dengan pekerja (karyawan)/buruh tidak boleh bertentangan dengan perjanjian kerja bersama yang dibuat oleh pengusaha dengan serikat pekerja (karyawan)/buruh yang ada pada perusahaan.. Jika terjadi perselisihan upaya penyelesaian sengketa harus dilakukan oleh pengusaha dengan pekerja atau buruh sesuai dengan prosedur yang terdapat didalam undang-undang. Perselisihan Hubungan Industrial yang paling sering terjadi karena adanya, Perselisihan Hak, Perselisihan Kepentingan dan Perselisihan Pemutusan Hubungan kerja. Adanya perselisihan hubungan industrial disebabkan adanya ketidakadilan dalam hal pengaturan hubungan industrial, dan ketidakadilan tersebut juga dapat terjadi pada proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Dengan didasari pemikiran seperti itu maka dalam rangka upaya penyelesaian perselisihan hubungan industrial perlu menghilangkan segala ketidakadilan di setiap fase jalannya hubungan industrial, dari mulai pengaturan hubungan industrial dan juga di setiap tahapan proses penyelesaian hubungan industrial.
2. Jika seseorang sudah bekerja atau akan bekerja pada suatu perusahaan, yang harus diketahui agar terjaminnya hak-haknya di depan hukum adalah :  
(1) Kontrak Kerja. Perjanjian ini sangat penting keberadaannya karena mengatur hubungan yang mengikat antara pengusaha/perusahaan dengan

pekerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Yang tunduk pada semua ketentuan Perundang-undangan yang berlaku. Dokumen resmi ini dianggap sebagai bukti ikatan antara karyawan dengan perusahaan, yang menyangkut perlindungan terhadap hak-hak karyawan. Lebih dari itu, yang paling penting, kontrak kerja juga memperlihatkan kewajiban yang harus karyawan/pekerja/buruh berikan kepada perusahaan.

(2) Permasalahan yang mungkin terjadi jika sudah mempunyai Kontrak, yaitu Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dan Kompensasi Perusahaan Yang Mem-Phk Pekerja/Karyawannya. Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon (UP) dan atau uang penghargaan masa kerja (UPMK) dan uang penggantian hak (UPH) yang seharusnya diterima. UP, UPMK, dan UPH dihitung berdasarkan upah karyawan dan masa kerjanya. Besaran Perkalian pesangon, tergantung alasan PHKnya. Besaran Pesangon dapat ditambah tapi tidak boleh dikurangi.

3. Mulai awal tahun 2005, berbagai kasus perselisihan dalam hubungan industrial, ditangani dengan mekanisme yang baru dengan waktu yang relatif lebih cepat. Dengan terbitnya UU No. 2 Tahun 2004 tentang PPHI (Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial), berbagai kasus perburuhan, bisa diselesaikan dalam waktu yang lebih cepat, tepat, efisien, dan murah. Jenis-jenis perselisihan yang diatur dalam PPHI, perselisihan dibagi menjadi : (1) Penyelesaian Sengketa Buruh Melalui Komisi Nasional Hak Azasi Manusia. (2) Penyelesaian Sengketa Buruh Di Luar Pengadilan. Penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial dalam Undang-undang No.2 Tahun 2004 memungkinkan

penyelesaian sengketa buruh/Tenaga Kerja diluar pengadilan melalui (a) Penyelesaian Melalui Bipartie, (b) Penyelesaian Melalui Mediasi, (c) Penyelesaian Melalui Konsiliasi (d) Penyelesaian Melalui Arbitrase.

#### Saran

1. Secara legalitas banyak terjadi pelanggaran syarat-syarat kerja di perusahaan-perusahaan, perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja bagi pekerja/karyawan/buruh tidak diberikan oleh pengusaha secara maksimal, sedangkan perlindungan hukum bagi pekerja/karyawan/buruh terkendala karena adanya kelemahan dalam system hukum ketenagakerjaan, baik substansi, struktur maupun kulturenya. Oleh karena itu, perlu revisi atas beberapa peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan, serta memberdayakan Serikat Pekerja/Serikat Buruh agar mampu menjalankan tujuan dan fungsinya dengan baik.
2. Sebagai pekerja harus mempunyai prinsip yang tegas pada saat mulai bekerja pada perusahaan dengan memperhatikan uraian pekerjaan yang sudah menjadi wajib baginya. Bekerja penuh dengan kejujuran, kesetiaan dan tanggungjawab. Dilain pihak sebagai pengusaha sudah wajib pula tunduk pada peraturan-peraturan yang berlaku. Dengan tidak mengandalkan kekuasaan belaka tanpa dasar. Yang paling penting harus memperhatikan masing-masing tanggungjawab kerja yang semua itu dituangkan lewat Kontrak Kerja.
3. Pengusaha yang bertanggungjawab sudah seharusnya mengantisipasi untuk mengetahui peraturan dasar Perburuhan dan penyelesaian perselisihan.

#### DAFTAR PUSTAKA

Abdul Kadir Muhammad, *Hukum Perikatan*, (Bandung: Alumni. 1982).

Asikin, Zainal., *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 1994).

Asyhadie, Zaeni., *Hukum Kerja, Hukum Ketenagakerjaan bidang Hubungan Kerja*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2007.

Asyhadie, Zaeni., *Hukum Kerja, Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*. (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2007).

Djunaidi, *Perjanjian Kerja*. (Jakarta : Raja Grafindo Persada, 2004).

Friedmann, W., *Legal Theory (Teori dan Filsafat Hukum, Telaah Kritis Atas Teori-Teori Hukum) (Susunan I, II dan III)*, diterjemahkan oleh Muhammad Arifin, Rajawali, Jakarta, 1990.

Halim. A. Ridwan., *Hukum Perburuhan Dalam Tanya Jawab*. (Jakarta: Ghalia Indonesia, 1990).

Harahap, M. Yahya., *Segi-segi Hukum Perjanjian*, (Bandung : Alumni, 1986).

Iman Soepomo. *Pengantar Hukum Perburuhan*, (Jakarta: Djambatan, Edisi Revisi 2003).

Kartini Muljadi dan Ounawan Widjaja, *Perikatan yang Lahir dari Perjanjian*, (Jakarta; PT. Raja Grafindo Persada. 2003).

Nader, Laura dan Todd, Harry F. Jr., *The Disputing Process Law in Ten Societies*, Colombia University Press, New York, 1978.

Pruit, Dean G dan Rubin, Jeffrey Z., *Teori Konflik Sosial*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta, 2004.

Ritzer, Georgedan Doughlas, *Teori Sosiologi, Dari Teori Sosiologi Klasik Sampai Perkembangan Teori Sosial Postmodern*, (Yogyakarta: Kreasi Wacana, 2000).

Rusli, Hardijan., *Hukum Ketenagakerjaan* 2003, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2004).

Sastrohadiwiryono, B. Siswanto., *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan*



- Administratif Dan Operasional*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2005).
- Soekanto, Soerjono., *Pengantar Penelitian Hukum*, Penerbit Universitas Indonesia, (UI-PRESS), Jakarta, 1981.
- Soemitro, Rony Hanityo., *Metodologi Penelitian Hukum dan Jurimetri*, Cet ke V tahun 1998.
- Soepomo, Iman., *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*, (Jakarta: Djambatan, 2001).
- Subekti dan Tjitrosudibio, *Kitab Undang-Undang Hukum Perdata*. Cetakan Keempat, 1990.
- Sudjana, Eggy., *Nasib dan Perjuangan Buruh di Indonesia*, (Jakarta: Renaisan, 2005).
- Waluyo, Bambang., *Penelitian Hukum Dalam Praktek*, Sinar Grafika, Jakarta, 2002.